

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL
SERVICIO PÚBLICO**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA

Br. Salazar León, Mayra Sabrina
<https://orcid.org/0009-0009-6332-7709>

ASESOR

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel
<https://orcid.org/000-0001-8093-0117>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Oscar Manuel Vela Miranda con DNI N°18215051, como asesor del trabajo de investigación titulado: “ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO”, desarrollada por la egresada Mayra Sabrina Salazar León con DNI N°44964739, del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Oscar Manuel Vela Miranda

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por su amor, su bondad, quien guía mi camino para continuar superándome profesionalmente, quien nunca suelta mi mano y me brinda su ayuda en los momentos más difíciles que he tenido que enfrentar.

A mi amado hijo Maximiliano, quien es mi razón de ser, mi inspiración, quien me recuerda día a día, con su amor, que debo dar lo mejor de mí y ser un ejemplo para él.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme permitido llegar a culminar esta tesis, por brindarme salud, fuerza y conocimiento para realizar el presente trabajo, así como ayudarme a ser perseverante ante los obstáculos y la difícil situación que presentó. Le doy mi agradecimiento especial por permitirme lograr este objetivo; una de las metas que con gran esfuerzo, dedicación y esmero estoy cumpliendo, gracias a su infinito amor y ayuda incondicional.

A Gerente de la entidad supervisora del servicio público de Trujillo, a los trabajadores y trabajadoras que me brindaron su apoyo al ser el objeto de estudio, puesto que así permitieron la realización de este trabajo, obtener nuevos datos estadísticos del tema investigado y así culminar la presente tesis de manera exitosa.

Agradezco a mi asesor Oscar Vela Miranda por su dedicación y exigencia para lograr esta investigación; aun cuando se presentaron muchos obstáculos él siempre me brindó su apoyo, enviándome sus recomendaciones y consejos para seguir avanzando y lograr terminar la presente tesis.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mayra Sabrina Salazar León con DNI N°44964739, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO”, en el que consta de un total de 84 páginas, en las que se incluye 7 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Mayra Sabrina Salazar León

DNI N°44964739

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades Universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	29
2.1. Enfoque, tipo	29
2.2. Diseño de investigación.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	30
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	31
2.6. Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	56
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información	56
ANEXO 2: Ficha Técnica.....	60
ANEXO 3: Operacionalización de variables	61
ANEXO 4: Consentimiento Informado	64
ANEXO 5: Matriz de Consistencia.....	69
ANEXO 6: Validación de Instrumentos	70
ANEXO 7: Reporte turnitin.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Engagement en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público	34
Tabla 2 Nivel de bienestar psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.....	35
Tabla 3 Prueba de normalidad con Kolmogorov	37
Tabla 4 Relación entre el bienestar psicológico y el Engagement en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.....	38
Tabla 5 Relación entre el bienestar psicológico y el Vigor en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.....	39
Tabla 6 Relación entre el bienestar psicológico y la dedicación en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.....	40
Tabla 7 Relación entre el bienestar psicológico y la absorción en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de engagement en colaboradores de una entidad de servicio público de Trujillo, 2024.....	35
Figura 2 Nivel de bienestar psicológico en colaboradores de una entidad de servicio público de Trujillo, 2024.....	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el engagement y el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público. Este estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, básico y transversal, utilizando un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 110 colaboradores, a quienes se les aplicaron dos instrumentos: la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) y el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados mostraron que el 58.18% de los colaboradores alcanzaron un nivel alto de engagement, mientras que el 90.91% presentaron un nivel alto de bienestar psicológico. En cuanto a la relación entre ambas variables, se encontró una correlación positiva moderada ($Rho=0.587$, $p<0.001$), lo que indica que a medida que aumenta el engagement, también lo hace el bienestar psicológico de los colaboradores. Además, se hallaron relaciones significativas entre el bienestar psicológico y las dimensiones de vigor ($Rho=0.552$), dedicación ($Rho=0.641$) y absorción ($Rho=0.428$). Este estudio contribuye al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, ya que promueve el bienestar y trabajo decente al identificar factores que mejoran el compromiso y la salud mental en el ámbito laboral, en especial en el sector público.

Palabras clave: Engagement, bienestar social, salud mental

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between engagement and psychological well-being among employees of a public service supervisory entity. This study follows a quantitative, basic, and cross-sectional approach, utilizing a non-experimental and correlational design. The sample consisted of 110 employees, and two instruments were applied: the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Ryff Psychological Well-being Questionnaire. Results showed that 58.18% of employees achieved a high level of engagement, while 90.91% exhibited a high level of psychological well-being. Regarding the relationship between both variables, a moderate positive correlation was found ($Rho=0.587$, $p<0.001$), indicating that as engagement increases, employees' psychological well-being also improves. Additionally, significant relationships were found between psychological well-being and the dimensions of vigor ($Rho=0.552$), dedication ($Rho=0.641$), and absorption ($Rho=0.428$). This study contributes to achieving Sustainable Development Goal (SDG) 8, as it promotes decent work and well-being by identifying factors that enhance employee engagement and mental health, particularly in the public sector.

Keywords: Engagement, social well-being, mental health.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, día a día las entidades tanto públicas como privadas, sufren cambios constantes, donde los especialistas realizan investigaciones para encontrar soluciones ante los diversos problemas que no les permiten avanzar y lograr los objetivos propuestos para seguir creciendo. Muchas veces el problema recae en el poco valor que se le da al Talento Humano dentro de las organizaciones, puesto que, en la actualidad el ser humano es considerado el capital activo más importante dentro de los centros laborales.

No obstante, para la mayoría, la materia más importante son los recursos económicos, los recursos tecnológicos, pero sin capital humanos no existirían empresas o entidades; pero no solo se trata de tener capital humano, sino de tener un buen reclutamiento y selección, de tener personal capacitado y por ende motivado. Así como los seres humanos podrían sufrir de enfermedades, así también las organizaciones pueden enfermarse, cuando no se presta la debida atención a su activo humano. Lo que se requiere ahora son empleados comprometidos, diligentes y orientados a la iniciativa, mostrando lealtad y dedicación a su labor y a los objetivos de la empresa, en otras palabras, que se requiere trabajadores que estén engaged en las labores, que es algo más de simplemente no estar Burnout. El engagement es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía, vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como la absorción y concentración en la actividad laboral (Salanova & Schaufeli, 2004).

Por otro lado, algo que se deja en un segundo plano en la mayoría de empresas o entidad, es el bienestar psicológico de los trabajadores, quienes en su conjunto forman el bienestar psicológico de la organización. En ese sentido, no podríamos decir que una organización está en la cumbre o ha alcanzado el éxito, mientras que sus empleados están burnout, asimismo, el bienestar psicológico, no es solo decir que el empleado se encuentra bien, sino que se debe observar todo lo que rodea a cada empleado, como por ejemplo la calidad de ambientes, la contaminación sonora, los beneficios corporativos, los chequeos preventivos, actividades de integración, actividades de motivación, entre otras acciones que enmarcan y definen que un trabajador se encuentre bien psicológicamente dentro de la organización.

El engagement representa un constructo moderno, que no ayuda a determinar experiencias positivas de los trabajadores y con ello, probablemente encontremos condiciones favorecedoras de bienestar psicológico, teniendo en cuenta que cuando hablamos de bienestar psicológico, nos referimos a una condición favorable propio de cada ser humano, en el cual se vive impresiones de satisfacción y disfrute personal. Este bienestar surge cuando se logra un

equilibrio entre las metas que cada uno se propone y los resultados que se alcanzan en las áreas más importantes de la vida, lo que genera una sensación de plenitud y realización individual. (García-Viniegras, 2004, como se citó en Araujo y Savignon, 2018).

Es así que, en principio las dos variables materia de investigación, están enfocadas al estado positivo de las personas y de las organizaciones, es por ello que se busca determinar el nivel de relación que existiría entre ellas en la entidad que se realizará la investigación. Siendo que se trata de una entidad supervisora donde el personal es altamente calificado para estar en constante vigilancia y revisión del trabajo encomendado.

Ante lo mencionado, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación del Engagement y el Bienestar Psicológico en una entidad supervisora del sector público? Asimismo, encontramos también problemas específicos como: ¿Cuál es la relación de la dimensión Vigor y el Bienestar Psicológico de los colaboradores de una entidad supervisora del sector público?, ¿Cuál es la relación de la dimensión Dedicación y el Bienestar Psicológico de los colaboradores de una entidad supervisora del sector público? y ¿Cuál es la relación de la dimensión Absorción y el Bienestar Psicológico de los colaboradores de una entidad supervisora del sector público?

Este presente trabajo se justificó tomando en cuenta datos estadísticos, dado que se encuentra muy poca información respecto a investigaciones sobre engagement y bienestar psicológico, no se cuenta con una investigación propiamente dicha, pero si encontramos que la mayoría de problemas en los trabajadores están relacionados con los estados de satisfacción y bienestar laboral, puesto que la salud mental juega un rol muy importante en la vida y salud de los empleados, y por ende desempeña un rol importante dentro del Engagement de los mismos, ya que se estaría reforzando cada una de las dimensiones del engagement en trabajadores, teniendo en cuenta que la dedicación absorción e inmersión en el trabajo requerirá también de un estado mental positivo.

Respecto a la justificación teórica, la investigación dio a conocer las dimensiones del engagement y su relación con el bienestar psicológico que tenían los colaboradores de una entidad supervisora del sector público, ampliando de esta forma los estudios sobre engagement y bienestar psicológico, ya que se obtuvieron datos referidos al sector público y se determinó si los instrumentos eran válidos y confiables en este rubro.

En cuanto a la justificación práctica, la investigación ayudó a resolver una problemática detectada en la entidad, que fue estudiada para establecer el tipo de relación que existía entre el engagement y el bienestar psicológico, a fin de establecer planes de mejora en los trabajadores para proyectar a futuro un mejor desempeño cotidiano en su centro de labores.

Asimismo, nos permitió nuevos datos acerca de la aplicación de la Escala Utrecht engagement en el trabajo (UWES) y de la Escala BP de bienestar psicológico de Ryff.

Asimismo, cuando hablábamos de justificación metodológica, podíamos decir que este trabajo otorgó a futuros profesionales un estudio actual, válido y confiable sobre la relación entre el engagement y el bienestar psicológico en una entidad del servicio público y, de esta forma, permitió planificar y ejecutar estrategias para promover el desarrollo y bienestar laboral.

En ese sentido, la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación del engagement y el bienestar psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público. En este estudio también se consideraron los siguientes objetivos específicos como: Identificar los niveles de engagement en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, identificar los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, determinar la relación de la dimensión vigor y el bienestar psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, determinar la relación de la dimensión dedicación y el bienestar psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, determinar la relación de la dimensión absorción y el bienestar psicológico en una entidad supervisora del servicio público.

Por consiguiente, se pretendió investigar la hipótesis: Si el engagement se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, o no se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público; como también delimitar si la dimensión Vigor se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, si la dedicación se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, y si la dimensión Absorción se relaciona significativamente con el bienestar psicológico de los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público.

En cuanto a los estudios de investigación realizados, se citaron antecedentes Internacionales como el de Alvarado y Calderón (2023), en la investigación realizada en Guatemala, sobre los Centennials que trabajan en el Contact Center de una institución bancaria tuvo como propósito principal entender la relación entre su satisfacción laboral y su bienestar psicológico; se plantearon objetivos específicos como analizar su nivel de satisfacción en el trabajo, definir lo que significa el bienestar psicológico en este grupo y examinar cómo la satisfacción laboral impacta en su bienestar. La investigación se basó en dos teorías clave: la

teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, que aborda la motivación laboral, y el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff. Este enfoque fue cuantitativo, con un diseño correlacional para explorar la conexión entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico; el análisis incluyó a 120 jóvenes colaboradores, aunque finalmente se contó con la participación de 50 voluntarios, el número mínimo esperado para el estudio. Para recolectar los datos, se utilizaron dos escalas: la “Escala de satisfacción laboral” de Sonia Palma Carrillo y la “Escala de bienestar psicológico” de Carol Ryff. Los datos fueron procesados y analizados utilizando técnicas estadísticas, y el coeficiente de correlación de Pearson permitió interpretar los resultados; la investigación concluyó que existe una relación positiva entre el nivel de satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico de los Centennials, es decir, a mayor satisfacción laboral, mejor es su bienestar psicológico.

Asimismo, Jorquera y González (2021) realizaron un estudio en Chile con el objetivo de identificar la relación entre el bienestar psicológico y el sentimiento de individualización laboral, utilizando modelos predictivos. Metodológicamente, fue una investigación no probabilística con la participación de 314 trabajadores, donde se aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y un Cuestionario de Evaluación del sentimiento de individuación laboral. Los resultados mostraron una relación entre ambas variables, con un efecto del bienestar psicológico ($\beta = .60$; $p < 0.1$) en la individuación. Además, el modelo presentó buenos indicadores de ajuste, con $\chi^2/gl = 2.411$, un CFI de .961, un TLI de .942, un SRMR de .053 y un RMSEA de .067. No se reportaron resultados descriptivos en el estudio, pero se concluyó que el bienestar psicológico es un factor clave para que los trabajadores experimenten un mayor o menor sentimiento de individualización laboral.

Siguiendo con los estudios realizados en el plano internacional, encontramos la investigación de Ramos et al. (2020), en el estudio realizado en Venezuela, siendo el objetivo del estudio identificar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Desde el punto de vista metodológico, fue una investigación con un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, contando con la participación de 147 colaboradores administrativos, utilizando la Escala de Satisfacción Laboral (NTP 394) y la Escala de Ryff como instrumentos de medición. Los resultados mostraron una relación moderada entre ambas variables ($Rho = .34$, $p < .001$), aunque no se presentaron resultados descriptivos. Se concluyó que, a medida que aumenta el bienestar psicológico de los colaboradores, también lo hace su satisfacción laboral.

Respecto a las investigaciones en el ámbito nacional, el trabajo realizado por Aranda y Sánchez (2024) se centró en identificar la relación existente entre el engagement y el bienestar

psicológico del personal en una institución militar ubicada en la Provincia Constitucional del Callao. Para este fin, se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional, en el cual participaron un total de 348 individuos. En cuanto a la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff et al. y el Cuestionario Utrecht de Work Engagement de Schaufeli et al. Los resultados obtenidos mostraron una correlación significativa y directa entre el engagement y el bienestar psicológico, con un tamaño de efecto pequeño ($Rho = .432$; $p < .000$; $d = 1.87$). Además, se observó que el 37.6% de los participantes alcanzó un nivel de engagement muy alto, mientras que el 98.6% reportó tener un alto bienestar psicológico. Por otro lado, se identificó una relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de vigor ($Rho = .749$; $p < .000$; $d = 5.61$), dedicación ($Rho = .165$; $p < .02$; $d = 0.27$) y absorción ($Rho = .126$; $p < .19$; $d = 0.16$). Estos hallazgos sugieren que, a medida que aumenta el grado de compromiso o involucramiento, también se incrementa el nivel de bienestar psicológico; así, se infiere que una conexión activa y positiva con ciertas actividades o situaciones puede estar relacionada con un mejor estado emocional y mental de los participantes.

Por su parte, Flores (2022), realizó una investigación donde su objetivo fue determinar la relación entre el engagement y el bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en el contexto de la pandemia por Covid-19; la muestra estuvo compuesta por 130 empleados de ambos sexos, de los cuales 79 eran mujeres y 51 hombres, con edades que variaban entre 23 y 54 años. La investigación se basó en una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Para la recolección de datos, se utilizaron adaptaciones de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre el engagement y el bienestar psicológico, aunque de bajo nivel ($rho = .328$); además, se encontró una correlación positiva significativa de bajo nivel entre cada una de las dimensiones del engagement y las dimensiones del bienestar psicológico, con la excepción de las dimensiones de dedicación y crecimiento personal, que mostraron una correlación positiva moderada. Por otro lado, se identificó una asociación entre el engagement y el área de trabajo, así como una relación entre la edad y el área de trabajo con el bienestar psicológico.

Asimismo, Cabrera (2022), en su investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Engagement y el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa minera con certificación del Consejo de Joyería Responsable. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional y corresponde a un diseño no experimental y transversal. La

muestra quedó conformada, por muestreo no probabilístico intencional, por 877 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 18 y 63 años, 154 pertenecientes al titular minero y 723 a contratistas dedicadas a la operación minera, construcción y servicios. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli y Bakker 2003, adaptado por: Romero 2018) y la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) (Casullo, 2002), adaptado por: Robles 2020. Se emplearon herramientas que facilitaron la evaluación de cada una de las variables; para el análisis de la información, se utilizó el software estadístico SPSS 25, aplicando técnicas como el análisis de frecuencias y la prueba t de Student, además del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre ambas variables. Los resultados muestran que se encontró una correlación directa ($p < .05$) con intensidad baja; es decir, hay otros factores diferentes al engagement que también afectan al bienestar psicológico; sin embargo, hay una elevada probabilidad que cuando los trabajadores tengan altos niveles de compromiso sus niveles de bienestar psicológico sean también altos.

Continuando en el plano nacional, Quintana (2022), en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement del personal de vigilancia en una empresa de seguridad en Lima; se trató de una investigación básica con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Se utilizó un muestreo censal que incluyó a 150 trabajadores varones de vigilancia, cuyas edades oscilaban entre 25 y 45 años. Para la recolección de datos, se emplearon la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) y la Escala de Entusiasmo Laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006), versión de Flores et al. (2015). Los resultados indicaron que el bienestar psicológico y el engagement tienen una relación positiva ($Rho = .176^*$) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$), con un tamaño de efecto pequeño ($TE = 0.030$); además, se encontró que un 4.7% de los participantes presentaron bajos niveles de bienestar psicológico, mientras que un 9.3% mostraron un bajo engagement. En conclusión, se establece que, a mayor bienestar psicológico en el personal de vigilancia, mayor será su nivel de engagement con la organización.

Así también Basualdo (2021), tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en docentes de una institución educativa privada; participaron 137 docentes con edades comprendidas entre 16 y 44 años, quienes trabajaron de manera virtual durante el último semestre de 2021, de los cuales el 56.5% eran contratados y el resto estaban nombrados. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo-correlacional; se aplicaron la adaptación peruana de la Escala BIEPS, desarrollada por Domínguez (2014), y la Escala

UWES, elaborada por Schaufeli et al. (2002). En el análisis descriptivo, los datos mostraron que tanto el bienestar como el engagement presentaron un nivel medio, alcanzando el 38.7% y el 48.9% respectivamente; Allasi (2020) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo general fue encontrar la relación.

Allasi (2020), realizó una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa privada ubicada en el distrito del Callao durante el año 2020; se trató de una investigación aplicada con un diseño no experimental, y la muestra estuvo compuesta por 64 colaboradores de ambos sexos. Para la recolección de datos, se utilizaron los siguientes instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (versión en castellano, de 39 ítems) y la Utrecht Work Engagement Scale (versión de 17 ítems). Los resultados revelaron una relación directa y significativa entre el bienestar psicológico y el engagement ($\rho = .296^*$, $\text{sig} = .000$), lo que indica que, a mayor bienestar psicológico, mayor es la presencia de engagement; además, no se encontraron diferencias significativas en las variables de estudio en relación con el sexo, la edad y el tiempo de servicio.

También se encontraron investigaciones en el ámbito local: siendo que, Saavedra 2024, realizó un estudio para determinar las diferencias en el bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales de un hospital de EsSalud en Trujillo, según el sexo; se utilizó un método sustantivo, transversal y comparativo, con una muestra de 285 trabajadores asistenciales. Para la recolección de datos, se administró la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), desarrollada por José Sánchez Cánovas (1998), cuyos resultados del estudio piloto mostraron una validez adecuada y una confiabilidad muy alta. Los resultados principales indican que no hay diferencias significativas en el bienestar psicológico ($p > 0.05$); además, no se encontraron diferencias a nivel dimensional, con valores mayores a $p < 0.05$ en las áreas de bienestar subjetivo ($p = .333$), bienestar material ($p = .599$) y bienestar laboral ($p = .220$) entre los trabajadores asistenciales según su sexo.

También encontramos a Cigüeñas y Reyes (2023), cuyo estudio realizado es de carácter sustantivo y con un diseño descriptivo correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación entre la felicidad y el bienestar psicológico en los estudiantes de psicología de una universidad privada en Trujillo; la muestra incluyó a 256 estudiantes desde el primer hasta el décimo ciclo. Se utilizaron como instrumentos la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2006) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995). Los resultados permitieron aceptar la hipótesis general, evidenciando una correlación altamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables en la población estudiada, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.522. Además,

se observó que, en las dimensiones de sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal, predomina un nivel medio en la variable felicidad; a su vez, se destacó un grado medio en todas las dimensiones relacionadas con el bienestar psicológico.

En el mismo plano, Pérez (2023), realizó un estudio para determinar si existe una relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa de distribución; la investigación se clasificó como correlacional y transversal, con un diseño no experimental, y se llevó a cabo con una muestra censal de 98 trabajadores de la misma empresa. La técnica principal utilizada fue la encuesta; se emplearon como instrumentos la escala BIEPS-A de Casullo (2002) y la escala de Engagement en el Trabajo de Schaufeli & Bakker (2003). Los resultados mostraron un valor del Coeficiente Tau b de Kendall de 0.253, con un nivel de significancia de 0.012; esto permite concluir que existe una relación entre el bienestar psicológico y el engagement de los colaboradores en la empresa de distribución.

Por último, Narro (2021), tuvo como objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el engagement laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos en Trujillo durante el año 2021; se llevó a cabo un estudio de tipo aplicado y descriptivo, con un diseño correlacional simple (DCS). La muestra incluyó a 250 trabajadores de la empresa mencionada, y para la recolección de datos se utilizaron el Cuestionario de Engagement UWES y el Cuestionario de Bienestar Psicológico. Después de analizar la información, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el engagement laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa distribuidora de alimentos en Trujillo en 2021; el valor obtenido fue de 0.970, con una significancia de $p = 0.005$ (bilateral), indicando una correlación positiva muy fuerte.

Al hablar del Marco Teórico referente al Engagement, empezaremos con el Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti, el cual emerge internamente de la Psicología de la Salud Ocupacional, donde se plantea que existen dos tipos de bienestar psicosocial, claro que cada uno con sus propios antecedentes; así tenemos al engagement y al burnout. El mencionado modelo se basa en lo motivacional ya que toma en cuenta a dos constructos que se aplican en el ámbito laboral, y estos son: el engagement y burnout, que se refiere al malestar del empleado y se aborda en este modelo junto al engagement de forma simultánea; esto se debe a la afirmación de Salanova y Schaufeli: “*ambos están negativamente relacionados entre sí, además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna*” (Salanova&Schaufeli, 2009, p. 132). Esto se refiere a que ambos indicadores se encuentran presentes en los comportamientos de los empleados, pero no siempre son objeto de estudio o investigación.

El modelo DRL, se basa principalmente en que, al existir demandas laborales en los centros de trabajo, también pueden surgir situaciones de estrés para los trabajadores, y si estas situaciones de estrés no se logran afrontar, se puede producir agotamiento, cansancio, desmotivación. Así también tenemos a aquellos que pueden satisfacer estas demandas laborales utilizando los recursos disponibles, lo que da lugar a un proceso motivacional que fomenta el engagement.

El modelo de Demandas-Recursos Laborales, también hace Referencia a que los recursos laborales, como la retroalimentación, el control, la diversidad de actividades, la administración y las posibilidades de aprendizaje y desarrollo profesional, poseen una gran facultad motivadora y ello genera más engagement y un rendimiento excelente. Ante ello no podemos dejar de lado que se suman las disposiciones personales como el optimismo, la autoeficacia y la autoestima. Entonces podemos decir que engagement es el estado mental que se relaciona con la conducta de crecimiento y vitalidad personal (Salanova&Schaufeli, 2009).

El Modelo de engagement y el proceso motivacional, según Salanova y Schaufeli (2009, citado en Cárdenas Aguilar & JaikDipp, 2014), establece que los trabajadores emplean recursos laborales, que son "*las características físicas, psicológicas u organizacionales del trabajo*", para lidiar con las exigencias laborales de su organización. Estas características actúan como motivadores intrínsecos, ya que promueven el progreso individual, la formación y la evolución de los colaboradores; además, funcionan como motivadores extrínsecos al facilitar el logro de los objetivos laborales. Así, según Salanova y Schaufeli (2009), los recursos laborales satisfacen las necesidades humanas básicas de competencia, autonomía y relaciones interpersonales efectivas.

Entonces podemos comprender que el Modelo DRL se fundamenta en que la falta o inadecuación de recursos laborales incrementa las exigencias laborales, lo que puede llevar al burnout y, en consecuencia, causar daños a la salud. Por el contrario, el uso adecuado de estos recursos favorece procesos motivacionales en el trabajo, conduciendo al engagement y, por lo tanto, a una buena productividad laboral y avance personal. Al abordar el enfoque del engagement, observamos que se trata de un concepto relativamente nuevo que analiza las vivencias favorables de los empleados y las circunstancias que favorecen su equilibrio personal. Este constructo motivacional incluye aspectos de fuerza y estímulo, trabajo y fortaleza, y está orientado hacia la consecución de metas u objetivos por parte de los empleados. Generalmente, las personas que experimentan engagemente manifiestan grandes energías y son efectivas en su trabajo, lo que también se traduce en la eficacia y eficiencia de la organización. Estas personas están conectadas con sus actividades y responden eficazmente a las obligaciones

de su función. Varios estudiosos sostienen que el engagement se considera el opuesto del burnout, ya que los trabajadores que experimentan felicidad laboral poseen una gran energía, están comprometidos con su trabajo y se sienten capaces de manejar las exigencias laborales (Schaufeli & Bakker, 2003).

Ahora bien, el engagement se refiere a un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Según Schaufeli et al. (2002), los empleados comprometidos con su trabajo presentan altos niveles de energía, resiliencia mental, persistencia ante dificultades, además de sentir entusiasmo, orgullo e inspiración por sus labores. Asimismo, el engagement implica una concentración profunda en las tareas, lo cual genera una experiencia plena y absorbente en el trabajo (Zammiti et al., 2022).

Asimismo, El engagement,, se refiere al vínculo emocional que un trabajador establece con su empresa, el cual se manifiesta cuando este se siente identificado con los valores y objetivos organizacionales. Este compromiso se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo, lo cual impacta directamente en su responsabilidad y desempeño dentro de la empresa. Según el estudio, el compromiso laboral se puede medir a través de herramientas como encuestas y análisis de sentimientos, lo que permite evaluar la satisfacción del trabajador y su influencia en la calidad del servicio (Gruezo & Real, 2021).

A su vez, el engagement, se puede entender como una situación beneficiosa de bienestar asociado al empleo, marcado por elevados niveles de vigor y motivación. Este estado se manifiesta en la fuerza para enfrentar las tareas, la dedicación, que refleja entusiasmo y aprecio por el trabajo, y la absorción, que describe cómo las personas se sumergen en sus actividades al punto de perder la noción del tiempo (Sudibjo & Riantini, 2023).

También, El engagement en el trabajo se describe como un estado mental positivo que implica energía, dedicación y absorción en las tareas laborales. Las personas con engagement experimentan altos niveles de energía, están profundamente involucradas en su trabajo y encuentran difícil desconectar, lo que provoca que el tiempo parezca pasar rápidamente mientras realizan sus tareas. Este estado mental no se refiere a un evento o situación específica, sino que es una experiencia general y positiva en el entorno laboral (Schaufeli et al., 2002, citado en Benítez & del Águila, 2020).

El engagement se refiere a la implicación y participación efectiva de las personas en su trabajo, lo cual produce una afectividad positiva tanto hacia el trabajo como hacia el entorno laboral. Aunque se ha utilizado ampliamente el término, no existe una única definición de

"engagement" laboral, ya que este concepto se puede abordar desde diferentes perspectivas, considerándolo como un rasgo, un estado psicológico o un comportamiento (Prieto et.al.,2022)

De este modo, el engagement se presenta como un constructo motivacional que incluye aspectos como energía, activación, esfuerzo y resistencia, y está enfocado en alcanzar las metas u objetivos de los colaboradores. Se puede definir el engagement como un estado mental positivo estrechamente relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción que el colaborador experimenta en su función y en relación con la institución. Es importante señalar que no es una condición temporal o puntual; el engagement concierne a una condición más duradera y afectiva en el plano cognitivo, que no se restringe a un solo objeto, acontecimiento, persona o acción. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Este estado positivo se asemeja al concepto de emociones positivas, aunque se considera más duradero que estas. Desde una perspectiva teórica, los estados emocionales positivos pueden ayudar a incrementar el engagement personal en centro de labores (Reyes, 2008).

Entre los elementos relacionados con el engagement, se pueden mencionar la capacidad de adaptarse a las necesidades de los clientes, la espontaneidad, el trabajo en equipo, la empatía, la provisión de un servicio confiable y la predisposición a brindar ayuda a los clientes, ya sean internos o externos. Los factores que pueden contribuir al engagement abarcan los recursos laborales y los momentos satisfactorios en el entorno familiar (Reyes, 2008, citando a Schaufeli & Salanova, 2007).

El engagement se distingue por tres indicadores: vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por alta intensidad de ímpetu y constancia en el trabajo, así como por un fuerte deseo de esforzarse y la disposición a invertir esfuerzo, incluso al enfrentar dificultades. Entre los indicadores que reflejan el vigor en el trabajo se encuentran afirmaciones como: me siento lleno de energía en mi trabajo, soy enérgico y activo en lo que hago, puedo trabajar durante largos períodos, me entusiasma levantarme por las mañanas para ir a trabajar, y soy muy perseverante en mi labor, incluso si las cosas no ocurren como lo anticipo (Schaufeli & Bakker, 2003).

La dedicación se expresa en el momento en que el trabajador demuestra valor y significado en su trabajo, así como entusiasmo, inspiración, orgullo y la percepción de un desafío relacionado con sus tareas. Este concepto es similar al término "implicación en el trabajo", que implica identificarse con la labor; sin embargo, el esfuerzo excede esto en términos de calidad. Los indicadores que representan este aspecto incluyen declaraciones como: mi trabajo presenta un desafío, me inspira lo que hago, estoy emocionado con mi trabajo,

me siento orgulloso de lo que realizo, y mi trabajo contiene un sentido y una finalidad profundo (Schaufeli & Bakker, 2003).

En lo que respecta a la absorción, se puede indicar que el colaborador se define por estar completamente focalizado y satisfecho mientras realiza su trabajo; siente que el tiempo pasa rápidamente y se deja llevar por la actividad, lo que hace que le cueste dejarla, ya que se siente profundamente inmerso en ella. Este concepto es similar al término "fluir", que describe una fase vivencial deseado marcado por una atención concentrada, claridad de pensamiento, control del entorno, distorsión del tiempo y disfrute de la tarea. Algunos indicadores de absorción son: olvido de lo que sucede a mi alrededor mientras trabajo, el tiempo vuela cuando estoy en mis tareas, me dejo llevar por lo que hago, estoy completamente inmerso en mi trabajo, y me siento feliz cuando estoy absorbido en lo que realizo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Entre los factores que contribuyen al engagement, se han identificado varias causas relacionadas de manera optimista con las cualidades del trabajo. Estas incluyen recursos motivacionales u orígenes de vitalidad, el respaldo social de compañeros de trabajo, la retroalimentación de los superiores, el coaching, la autonomía en las tareas, la diversidad de actividades y las oportunidades de capacitación.

Las principales causas del engagement se relacionan a través de los recursos profesionales, como la autonomía y el acompañamiento social, así como los recursos individuales, específicamente la confianza en uno mismo, que es capacidad propia para desempeñar bien las tareas. Esto significa que la percepción de competencia puede estimular el engagement, y una fuerte autoevaluación de la eficacia profesional puede ser un factor desencadenante de este estado (Carrasco, De la Corte & León, 2010).

Los niveles de experiencia están positivamente relacionados con el tiempo que los empleados dedican a recuperarse del trabajo diario, tanto física como intelectual y sentimentalmente. Aquellos trabajadores que consiguen recuperarse adecuadamente de las complicaciones provocadas por las demandas laborales tienden a experimentar un mayor engagement en comparación con aquellos que no saben cómo recuperarse durante su tiempo de descanso. Este alto nivel de engagement permite a los empleados asumir nuevas iniciativas y fijar nuevas metas laborales (Schaufeli & Bakker, 2003).

El engagement en el entorno laboral no se limita únicamente al trabajo individual, sino que también se manifiesta en el trabajo en grupo; es decir, el engagement puede considerarse un suceso grupal o comunitario. Esto se evidencia cuando ciertos grupos muestran un mayor nivel de engagement que los demás integrantes de la misma entidad. Esto no implica que el engagement sea exclusivo a nivel individual; a menudo, se pueden observar grupos de

empleados que se distinguen entre sí. Investigaciones han demostrado que los equipos con un alto nivel de engagement son capaces de movilizar más recursos en su trabajo, lo que tiene un efecto positivo en el desempeño individual de sus miembros. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Para fomentar y fortalecer el engagement en el trabajo, como se ha mencionado anteriormente, los recursos laborales son fundamentales, especialmente en roles que representan un desafío para el colaborador. En este contexto, varios factores pueden influir, como las chances de desarrollo en la carrera, el respaldo entre compañeros de trabajo, la revisión del desempeño y la mejora de las competencias de los empleados. Es evidente que la organización desempeña un papel crucial en la promoción del engagement, comenzando con los gerentes, quienes son esenciales para fomentar el compromiso de los empleados (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2011).

Por otro lado, la segunda variable que analizamos es el bienestar psicológico, el cual se define como un estado mental positivo que varía de una persona a otra. Este estado se caracteriza por sensaciones de disfrute que surgen cuando hay un equilibrio entre las metas y lo que se puede lograr en áreas importantes de la vida, lo que conduce a una sensación de satisfacción personal (García-Viniegras, 2004, citado en Araujo y Savignon, 2018).

Ahora bien, el bienestar psicológico se entiende como la capacidad de crecimiento y autodesarrollo, que abarca cualidades favorables que indican una operación saludable y también puede incluir indicadores negativos que reflejan problemas de salud mental. Esta definición se relaciona con la manera en que cada individuo se desarrolla en los contextos que lo rodean en su vida cotidiana (Véliz et al., 2017, citado en Rivera-Porras et al., 2018).

Asimismo, el bienestar psicológico es entendido como el estado emocional positivo que resulta de la satisfacción personal, el sentido de propósito y la percepción de significado en la vida cotidiana. Este bienestar subjetivo se asocia con el sentido de comunidad y actúa como mediador en la relación entre este y el compromiso académico (Kanyumba et.al., 2024).

A su vez, el bienestar psicológico se define como un estado integral que incluye la evaluación cognitiva y afectiva que una persona tiene sobre su vida y su entorno. Esta noción se asocia tanto a factores objetivos, como las relaciones sociales y condiciones de vida, como a factores subjetivos, incluyendo la satisfacción personal, el crecimiento individual y el logro de metas vitales. Además, el bienestar psicológico también se ve influenciado por la capacidad de una persona para gestionar cognitivamente las situaciones estresantes, lo que determina en gran medida la percepción de su bienestar (Kibal'chenko & Eksakusto, 2020).

El bienestar psicológico se refiere a un estado general que abarca diferentes dimensiones, tales como la ansiedad, la vitalidad, la depresión, la autoconfianza, el bienestar

positivo y la percepción general de la salud. En su estudio, los autores encontraron que las personas mayores que realizan mayores niveles de actividad física tienden a experimentar un aumento en su bienestar psicológico, particularmente en aspectos relacionados con el bienestar positivo y la percepción de su salud general (Ramírez et al., 2024).

El bienestar psicológico se define como una evaluación global del funcionamiento psicológico efectivo de los empleados, que incluye la presencia relativa de emociones positivas y la ausencia relativa de emociones negativas. Este concepto no solo se refiere a la felicidad, sino también a características intrapersonales asociadas con la adaptación y la autoactualización. El bienestar psicológico ha sido identificado como un factor que puede ser influido significativamente por eventos ambientales, como el liderazgo basado en fortalezas, que puede mejorar la autenticidad y motivación intrínseca de los seguidores (Ding & Yu, 2020).

El bienestar psicológico se refiere a un estado de equilibrio emocional y satisfacción personal que permite a los individuos experimentar una vida plena y significativa. Está influenciado por la percepción de la felicidad, el disfrute de las experiencias cotidianas, la calidad de las relaciones sociales y la capacidad de manejar el estrés (Moyano et al., 2021).

El bienestar psicológico se relaciona con diversos factores, como la actividad física, el tiempo frente a la pantalla y el estado de peso en escolares. En un estudio realizado en Chile, se observó que los niños con mayor tiempo frente a la pantalla y menores niveles de actividad física después de la escuela presentaban niveles más bajos de bienestar psicológico. Además, el sobrepeso y la obesidad se asociaron con una mayor insatisfacción con la imagen corporal y mayores niveles de depresión, mientras que la actividad física regular se asoció inversamente con la depresión (Delgado et al., 2019).

En su artículo sobre el concepto de bienestar psicológico, Carol Ryff (1989) identifica y define las distintas dimensiones que lo componen:

- Autoaceptación: Esta dimensión se refiere a la actitud positiva que una persona tiene hacia sí misma, lo que implica aceptarse considerando todos sus componentes, tanto positivos como negativos. Además, implica una conciencia de los eventos en su vida, aceptándolos y presentándose satisfecha con quién es (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).
- Relaciones positivas: Esta dimensión se centra en la capacidad de ser empático, es decir, ponerse en el lugar de los demás. También abarca ser confiable y cálido en las relaciones interpersonales, mostrando y recibiendo afecto (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).

- Propósito en la vida: Esta dimensión implica la habilidad de establecer y perseguir metas personales, lo que permite a las personas tener un plan de vida claro. Así, se genera una sensación de bienestar al tener una orientación definida en la vida (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).
- Crecimiento personal: Se refiere a la capacidad de desarrollar las propias fortalezas, siendo consciente de las herramientas disponibles para lograr un desarrollo integral. Esta dimensión también incluye la disposición a explorar nuevas prácticas y experiencias (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).
- Autonomía: Esta dimensión se relaciona con la habilidad de tomar decisiones de forma independiente. Implica tener la valentía de actuar sin dejarse influenciar por otros, demostrando autodeterminación (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).
- Dominio del entorno: Se describe como la capacidad de desenvolverse de manera efectiva en el contexto en el que uno se encuentra, aprovechando las oportunidades y manejando adecuadamente las circunstancias que surgen (Ryff, 1989, citado en Vázquez y Hervás, 2009).

Ryff sostiene que el bienestar psicológico se compone de estas seis dimensiones interrelacionadas: autoaceptación, relaciones positivas, propósito de vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno (Ryff, 1989, citado en Ezaine, 2019).

En el marco de las teorías del bienestar psicológico, la teoría de la adaptación sugiere que el bienestar psicológico fluctúa según el entorno que rodea a la persona, lo que significa que la capacidad de adaptación es una habilidad innata en los seres humanos y resulta crucial para el desarrollo del bienestar psicológico.

Al abordar el modelo multidimensional propuesto por Ryff (1989), se observa la satisfacción personal de una persona se relaciona con su bienestar subjetivo, que incluye tanto emociones positivas como negativas, así como aspectos cognitivos que facilitan la evaluación de su avance. Por otro lado, el bienestar psicológico se relaciona con un rendimiento óptimo. Por esta razón, Ryff enfatiza la importancia de considerar al ser humano de manera integral, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, sus actividades y los roles que desempeña.

Por otro lado, existe la teoría de causa y efecto, que presenta dos enfoques sobre las causas del bienestar psicológico: la perspectiva "top-down", que sostiene que el bienestar psicológico es un aspecto de la personalidad, y la perspectiva "bottom-up", que argumenta que este bienestar está influenciado por las experiencias personales (Cannos, 1939, citado en Ezaine, 2019).

También es relevante señalar la teoría de ampliación y construcción de emociones positivas, que destaca que muchos estudios se enfocan principalmente en las emociones negativas, ya que estas suelen ser más evidentes en casos de enfermedades patológicas, como la ansiedad o la depresión. En contraste, esta teoría sugiere que reconocer y valorar los aspectos positivos puede ayudar a prevenir diversos problemas (Fredrickson, 2001).

Además, hay otras disciplinas que se consideran antecedentes, como el enfoque humanista y la teoría del funcionamiento óptimo propuesta por Rogers; estas corrientes destacan que lograr el bienestar mental incluye la autorrealización y el cumplimiento personal., y para ello es fundamental contribuir a mejorar diversos aspectos de la vida de las personas. A menudo, se ha observado que el individuo tiende a relegar su bienestar a un segundo plano, centrándose exclusivamente en ciertas metas profesionales.

En su interés por identificar los factores que contribuyen a la felicidad de las personas, Lupano y Castro (2010) mencionan que la autoestima, la gratificación, los valores y los éxitos son parte de los elementos clave del bienestar, que es el enfoque principal de la psicología positiva. Por esta razón, es esencial fomentar atributos favorables que faciliten un rendimiento mental ideal.

Por otro lado, se ha observado que los conceptos de bienestar psicológico y el moderno engagement tienen un origen común en la psicología positiva, la cual se enfoca en que cada ser humano debe alcanzar una vida plena y satisfactoria, reconociendo su valor y promoviendo el talento humano. Históricamente, el estudio de esta disciplina estaba dirigido al tratamiento de diversas psicopatologías (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Además, Seligman (2011) resalta la importancia de identificar las fortalezas y habilidades de cada individuo, sugiriendo que no solo debemos concentrarnos en nuestras debilidades, sino también en potenciar lo mejor de nosotros mismos. De esta manera, en este nuevo enfoque de la psicología, conocida como la ciencia de la felicidad, se ofrece la oportunidad de explorar las características y sentimientos más favorables de las personas para que logren alcanzar un bienestar integral. Seligman et al. (2005) proponen tres vías que cada individuo puede seguir para mejorar su bienestar: experimentar sentimientos placenteros, llevar una vida involucrada y la fijación de objetivos que le den significado a su vida.

En este contexto, Cuadra (2014) sostiene que términos como calidad de vida, satisfacción vital y bienestar social están estrechamente vinculados a la felicidad y al bienestar psicológico o subjetivo. Su objetivo es lograr un estatus ontológico mediante la clarificación del concepto y la posibilidad de medirlo.

En este sentido, Seligman (2011) sugiere una reformulación de la teoría del bienestar, tomando en cuenta factores como las emociones positivas. Este modelo se denomina PERMA, que en inglés significa: positive emotions (emociones positivas), engagement (compromiso), relationships (relaciones), meaning (significado) y achievement (logros). Dentro de este modelo, el análisis de las emociones positivas se considera el pilar fundamental del bienestar, ya que se relaciona con la búsqueda de una vida placentera. Sin embargo, es importante destacar que esta conexión entre felicidad y satisfacción podría funcionar solo como elementos teóricos, en lugar de ser objetivos concretos del modelo.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La investigación fue de tipo cuantitativa, básica y transversal, la cual consistió en brindar un conocimiento nuevo sobre la realidad estudiada respecto a las variables de engagement y bienestar psicológico (Carraco, 2019), porque la obtención de información se llevó a cabo mediante un procedimiento sistemático para comprobar la hipótesis propuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se utilizó el método de investigación deductivo, ya que este enfoque facilitó la formulación de teorías generales relacionadas con las variables de engagement y bienestar psicológico, lo que a su vez permitió adaptar el concepto de acuerdo con el problema de investigación en una entidad supervisora del servicio público (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Diseño de investigación

La investigación, de acuerdo con el tratamiento de las variables, fue no experimental, en razón de que no se manipularon de forma deliberada las variables de engagement y bienestar psicológico; los individuos fueron observados en su contexto natural, y solamente se interpretó la información obtenida, buscando la relación entre ambas variables de investigación. Asimismo, de acuerdo con el tratamiento de las variables, fue de diseño correlacional, en razón de que la información para la investigación se recogió de una entidad supervisora del servicio público, en un tiempo único o tiempo determinado, a fin de medir el comportamiento de las variables en estudio para establecer la asociación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.116).

2.3. Población, muestra y muestreo

Tal como afirmaron Cabezas et al. (2018), la población se conceptualizó como la porción del universo que se conformaba de unidades de análisis (individuos o datos) en los que se usaban procedimientos para llevar a cabo la investigación en cuestión. Este grupo debía estar íntimamente relacionado con el objeto de estudio.

Para esta investigación, la población que para Esquivel et.al. (2023) se define como el conjunto de individuos, entidades u objetos que se seleccionan para recopilar información relevante para analizar sus características o comportamientos en relación con el fenómeno investigado estuvo representada por 250 colaboradores de una entidad supervisora del servicio público.

Muestra: Según Mercado y Coronado (2021), la muestra era aquel agregado de individuos que se obtenía de la población a través de un determinado proceso. Para esta investigación, dicha muestra estuvo conformada por 110 personas.

Muestreo: Para el trabajo de investigación, se eligió el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que el investigador eligió a los participantes para que pudieran pertenecer a la muestra del estudio. Por lo tanto, se consideró que fue un muestreo no probabilístico dirigido, ya que no todos tenían la misma oportunidad de ser elegidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) fue desarrollada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en 2003 en los Países Bajos. La primera traducción al español fue realizada por el Grupo de Estudios y Pesquisas sobre Estrés y Burnout, cuyos autores son Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo y Paulo Porto Martines, en agosto de 2009. La traducción más reciente fue hecha por el Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco, a cargo de Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murguía, en 2011. Este instrumento se utiliza en el entorno laboral y puede aplicarse de forma individual o grupal, con un tiempo aproximado de 10 minutos para su administración.

El instrumento poseía tres versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9. En cuanto a la puntuación, la calificación era manual y presentaba una modalidad de respuesta de múltiple elección en una escala tipo Likert con siete alternativas: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre y Siempre. En las tres versiones, los factores que se midieron fueron Vigor, Dedicación y Absorción.

El Vigor se caracterizaba por altos niveles de energía durante el trabajo, persistencia y un fuerte deseo de esforzarse, así como una buena disposición para invertir esfuerzo en las tareas laborales. La Dedicación se manifestaba por altos niveles de significado del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío relacionados con las actividades realizadas. La Absorción se reflejaba en estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo “pasaba volando” y dejándose llevar por las tareas.

El UWES-17 contenía seis ítems de Vigor, cinco ítems de Dedicación y seis ítems de Absorción. El material utilizado para la aplicación fue el Cuestionario UWES-17, el cual poseía una validez de 0.65 y consistía en tres escalas altamente correlacionadas. La

consistencia interna, medida a través del Alpha de Cronbach, tenía valores superiores a 0.90.

La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff fue creada por Carol Ryff en 1995 y provenía de Estados Unidos. Su ámbito de aplicación era para adolescentes y adultos de ambos géneros que pudieran captar las directrices emitidas, con un tiempo de aplicación de 20 minutos y de forma individual o colectiva. Esta escala fue adaptada al español por Díaz et al. en 2004 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017; Pérez, 2017). La escala presentaba una estructura Likert y, para su calificación, contaba con seis puntos de elección que iban desde “Totalmente de acuerdo”, que valía 1 punto, hasta “Totalmente en desacuerdo”, que valía 6 puntos; no obstante, en los puntos 15, 17, 21, 23 y 25, la calificación era inversa. Para la interpretación, se sumaban los puntajes de manera general y específica por dimensiones, y luego estos puntajes se posicionaban en la tabla de baremos para hallar el nivel correspondiente (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017). En esta investigación se utilizaron los baremos creados por Pérez (2017) (Anexo 7).

El bienestar psicológico presentaba 39 ítems y contenía las siguientes dimensiones: Autoaceptación, que constaba de siete ítems (1, 7, 8, 11, 17, 25, 34); Relaciones Positivas, con siete ítems (2, 13, 16, 18, 23, 31, 38); Autonomía, con cinco ítems (3, 5, 10, 15, 27); Dominio del Entorno, con siete ítems (6, 19, 26, 29, 32, 36, 39); Propósito en la Vida, con ocho ítems (9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35); y Crecimiento Personal, que constaba de cinco ítems (4, 21, 24, 30, 37). En el Perú, Pérez (2017) adaptó la Escala de Bienestar Psicológico.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Luego de la recopilación de los datos mediante la aplicación de los cuestionarios, la información fue organizada de manera adecuada, comenzando con la tabulación de las respuestas utilizando el programa Microsoft Excel como soporte. Dado que la muestra no fue probabilística, no resultó factible aplicar métodos de estadística inferencial (Salinas, 1993; Pimienta, 2000; Rustom, 2012; Otzen & Manterola, 2017). Las variables observadas fueron procesadas empleando herramientas descriptivas de MS Excel 2016 y SPSS v27. Estas variables, de naturaleza cuantitativa, contaban con una escala de medición de intervalo, lo que permitió su organización y categorización por niveles (Hernández, Fernández & Baptista, 2018). Se emplearon tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y porcentuales relativas para identificar los niveles y dimensiones de cada variable.

Asimismo, mediante el procesamiento de los datos en el software SPSS v27 se calculó con el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad o consistencia interna de un

conjunto de ítems en un cuestionario o escala, evaluando qué tan bien los ítems miden el mismo constructo subyacente (Saalim et al., 2020).

Habiendo determinado la condición de fiabilidad del instrumento se determinó las condiciones de normalidad, de lo cual al tener más de 50 encuestados como muestra se optó por el uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov. La prueba de Kolmogorov-Smirnov se recomienda para muestras de más de 50 observaciones debido a su mayor precisión en la evaluación de diferencias entre distribuciones a medida que aumenta el tamaño de la muestra (Saud et al., 2022).

Finalmente, se calculó el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (1909). De acuerdo con el criterio de Cohen (1988), el tamaño del efecto se definió como "el grado en que la hipótesis nula es falsa" (p. 10). Se consideró una relación de magnitud trivial entre [.00 a .10), aceptando la hipótesis nula; pequeño de [.10 a .30), moderado de [.30 a .50), y grande de [.50 a 1.0], en cuyo caso se rechazó la hipótesis nula. Así, Cohen (1988) estableció que, si $Rho < .10$, se aceptaba la hipótesis nula; mientras que si $Rho \geq .10$, H_0 era rechazada.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se trató un asunto actual y relevante, con la responsabilidad de salvaguardar la dignidad, la identidad y la confidencialidad de los participantes. Teniendo en cuenta las fuentes reales y un proceso de indagación técnica y legal, se garantizó la integridad de la investigación, así como el respeto por la dignidad y derechos de los involucrados, lo que permitió obtener resultados que pudieran ser socializados.

Durante la elaboración de la tesis, se mantuvo la rigurosidad en cuanto a la originalidad y autenticidad de la investigación, asegurando que el contenido correspondiera a la autoría en términos de redacción, metodología, diagramación y estructura. Asimismo, se garantizó que la base teórica estuviera respaldada por las referencias bibliográficas correspondientes, cumpliendo con el porcentaje mínimo de omisión involuntaria indicado por la Universidad (20%).

La investigación respetó principios éticos, garantizando la veracidad de los datos, la confianza y el consentimiento informado, que constituyó la base de una relación armoniosa entre el investigador y los participantes. Se entregó a los trabajadores encuestados el Consentimiento Informado, con el fin de que comprendieran que la información proporcionada en los cuestionarios sería utilizada únicamente para la investigación y que se preservaría la confidencialidad de los datos brindados. Este principio hacía referencia a la conformidad de los participantes con el estudio,

considerando su capacidad para comprender los alcances del mismo (Moscós Loaiza & Díaz Heredia, 2018). Para su aplicación, se remitió una solicitud de permiso al Gerente de la entidad.

Se respetó la propiedad intelectual, un principio esencial que reconoce el respeto por las producciones intelectuales de los estudiosos, salvaguardando su autoría y evitando el plagio (Inguillay & Tercero, 2020). Se realizaron las citas y referencias correspondientes, utilizando el formato APA 7.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Engagement en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público

Categoría	V. Engagement		D. Vigor		D. Dedicación		D. Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	1	0.91%	2	1.82%
Regular	10	9.09%	12	10.91%	6	5.45%	17	15.45%
Medio	36	32.73%	45	40.91%	23	20.91%	47	42.73%
Alto	64	58.18%	53	48.18%	80	72.73%	44	40.00%
Total	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%

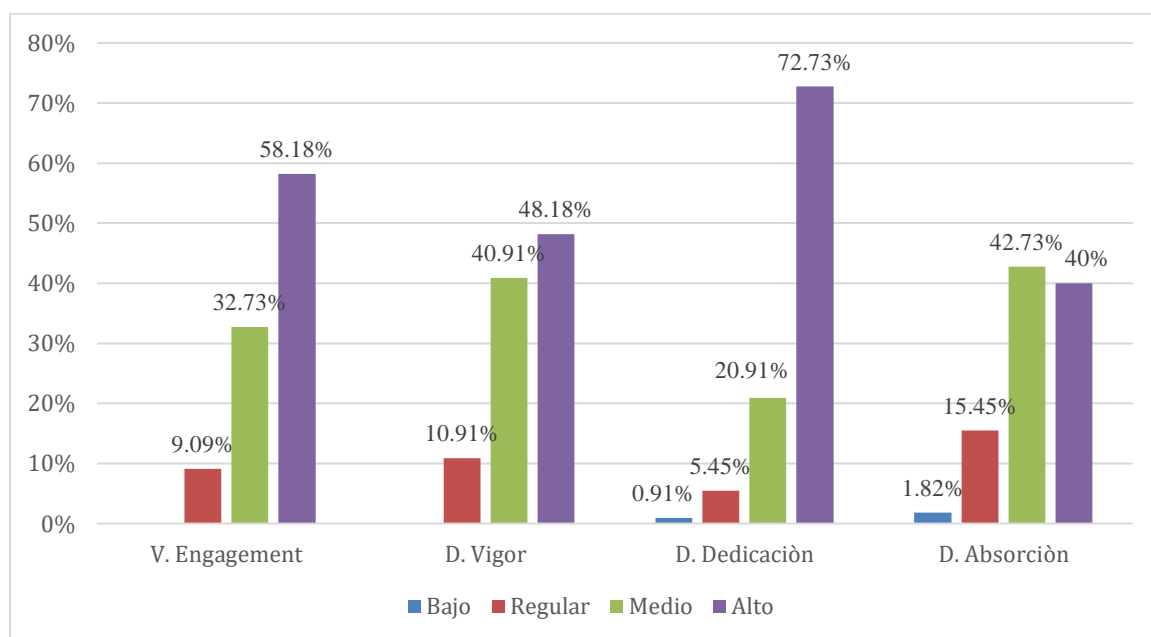
Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos de la encuesta a colaboradores

En la tabla 1 se presentan los resultados obtenidos sobre los niveles de engagement en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público, medidos a través de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. En esta tabla, se observa que el grupo más representativo alcanzó un nivel alto de engagement con un 58.18% (64 colaboradores), mientras que el nivel medio representó el 32.73% (36 colaboradores), evidenciando un alto grado de implicación de los colaboradores en sus labores. Se registró que el nivel regular solo abarcó un 9.09% (10 colaboradores), y no se reportaron niveles bajos.

14E002.n las dimensiones de engagement, los resultados muestran una situación positiva entre los colaboradores. En la dimensión de vigor, el 48.18% de los encuestados alcanzaron niveles altos, mientras que el 40.91% se ubicaron en niveles medios. En cuanto a la dimensión de dedicación, el grupo más representativo reportó niveles altos con un 72.73% (80 colaboradores), seguido por un 20.91% (23 colaboradores) en niveles medios. Finalmente, en la dimensión de absorción, el 42.73% (47 colaboradores) se encontraron en un nivel medio, mientras que el 40.00% (44 colaboradores) alcanzaron niveles altos, lo que confirma un alto nivel de concentración y satisfacción en el trabajo.

Figura 1

Nivel de engagement en colaboradores de una entidad de servicio público de Trujillo, 2024



Nota: La figura muestra la distribución porcentual del nivel de Engagement y sus dimensiones

En la figura 1, se evidenció que el nivel de engagement fue calificado como alto por el 58.18% de los colaboradores, considerándose la dimensión de dedicación con un nivel alto para el 72.73% de los encuestados. En la dimensión de vigor, el nivel medio fue el más sobresaliente con un 40.91%. Muy de cerca se encontraba la dimensión de absorción, con el nivel medio alcanzado por el 42.73% de los colaboradores.

Tabla 2

Nivel de bienestar psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

Categoría	V. Bienestar psicológico		D. Autoaceptación		D. Relaciones positivas		D. Autonomía		D. Dominio del entorno		D. Propósito de vida		D. Crecimiento personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	0	0.00%	0	0.00%	1	0.91%	0	0.00%	1	0.91%	0	0.00%	0	0.00%
Medio	10	9.09%	27	24.55%	24	21.82%	19	17.27%	8	7.27%	4	3.64%	12	10.91%
Alto	100	90.91%	83	75.45%	85	77.27%	91	82.73%	101	91.82%	106	96.36%	98	89.09%
Total	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%

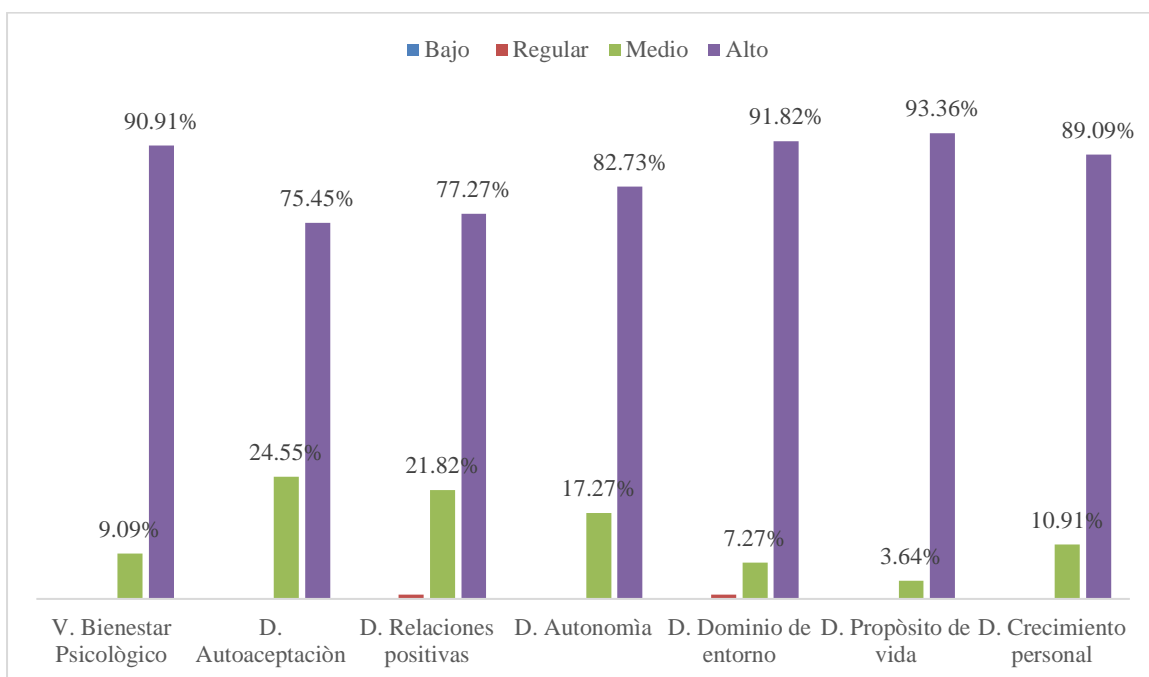
Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos de la encuesta a colaboradores

En la tabla 2 se presentan los resultados sobre los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores. El grupo más representativo alcanzó un nivel alto de bienestar con un 90.91% (100 colaboradores), mientras que el nivel medio solo fue registrado en un 9.09% (10 colaboradores), lo que refleja un estado general positivo de salud psicológica en la entidad. No se reportaron niveles bajos ni regulares en esta variable.

En las dimensiones de bienestar psicológico, los resultados fueron igualmente alentadores. En la dimensión de autoaceptación, el 75.45% (83 colaboradores) alcanzaron niveles altos, mientras que, en la dimensión de relaciones positivas, el 77.27% (85 colaboradores) reportaron niveles altos. En la dimensión de autonomía, el 82.73% (91 colaboradores) alcanzaron niveles altos. El dominio del entorno mostró niveles altos en el 91.82% (101 colaboradores), mientras que la dimensión de propósito de vida fue la más alta con un 96.36% (106 colaboradores). Finalmente, la dimensión de crecimiento personal mostró que el 89.09% (98 colaboradores) alcanzaron niveles altos, confirmando un fuerte desarrollo personal entre los trabajadores.

Figura 2

Nivel de bienestar psicológico en colaboradores de una entidad de servicio público de Trujillo, 2024.



Nota: En la figura 2 se muestra la distribución porcentual del nivel de Bienestar psicológico y sus dimensiones

En la figura 2, se observó que el nivel de bienestar psicológico fue calificado como alto por el 90.91% de los colaboradores. En la dimensión de propósito de vida, el nivel alto fue el más sobresaliente con un 96.36%. Le siguió de cerca la dimensión de dominio del entorno, donde el 91.82% de los encuestados también alcanzaron un nivel alto, lo que refleja un estado favorable en términos de bienestar en el entorno laboral.

Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad con Kolmogorov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	Gl	Sig.	
D. Vigor	0.120	110	0.001	No paramétrica
D. Dedicación	0.162	110	0.000	No paramétrica
D. Absorción	0.106	110	0.004	No paramétrica
V. Engagement	0.098	110	0.012	No paramétrica
V. Bienestar Psicológico	0.085	110	0.047	No paramétrica

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos de la prueba de normalidad y su significancia

En este resultado se evidencia que el nivel de significancia obtenido en las variables evaluadas difiere en relación al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). La dimensión de “Vigor” presentó un nivel de significancia de 0.001, la dimensión de “Dedicación” obtuvo un valor de 0.000, mientras que la dimensión de “Absorción” registró un valor de 0.004. Asimismo, la variable general de “Engagement” mostró un nivel de significancia de 0.012, y la variable de “Bienestar Psicológico” presentó un valor de 0.047. Dado que todas las variables presentaron niveles de significancia por debajo del nivel establecido, se determina que para este estudio se debe utilizar una prueba no paramétrica, concretamente la prueba de 'rho de Spearman', en función de los resultados de la prueba de normalidad.

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Relación entre el bienestar psicológico y el Engagement en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

		V. Engagement	V. Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	V. Engagement	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,587**
	V. Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	<0.001
	N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos del coeficiente de correlación y su significancia

De acuerdo con el objetivo general del estudio y en línea con el hallazgo de este resultado en la tabla 4, se obtuvieron datos estadísticamente sólidos que respaldan la validez de los instrumentos utilizados. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.587$), se estableció una correlación positiva moderada entre el engagement y el bienestar psicológico de los colaboradores, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. En términos aplicados, esto implica que a medida que aumentan los niveles de engagement en los colaboradores, también tienden a mejorar los niveles de bienestar psicológico

Tabla 5

Relación entre el bienestar psicológico y el Vigor en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

		D. Vigor	V. Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	D. Vigor	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001
	N	110	110
	V. Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	,552**
Sig. (bilateral)		<0.001	
N		110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos del coeficiente de correlación y su significancia

Los resultados obtenidos respaldan estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y el vigor en los colaboradores. El coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.552$) confirma esta relación y sugiere una asociación positiva moderada entre ambas variables. Dicho de otro modo, a medida que aumenta el vigor de los colaboradores, también tiende a mejorar su bienestar psicológico. Esta correlación moderada implica que el vigor, que refleja altos niveles de energía y persistencia en el trabajo, está estrechamente relacionado con el bienestar emocional y mental de los empleados.

Tabla 6

Relación entre el bienestar psicológico y la dedicación en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

		D. Dedicación	V. Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	D. Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001
	N	110	110
	V. Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	,641**
Sig. (bilateral)		<0.001	
N		110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos del coeficiente de correlación y su significancia

Los resultados obtenidos respaldan estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y la dedicación en los colaboradores. El coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.641$) confirma esta relación y sugiere una asociación positiva fuerte entre ambas variables. Dicho de otro modo, a medida que los niveles de dedicación aumentan, también tiende a mejorar el bienestar psicológico de los colaboradores. La dedicación, que se caracteriza por la implicación y el entusiasmo por el trabajo, está fuertemente asociada con un mejor estado psicológico en los colaboradores de la entidad supervisora.

Tabla 7

Relación entre el bienestar psicológico y la absorción en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

		D. Absorción	V. Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	D. Absorción	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	110
	V. Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	,428**
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos del coeficiente de correlación y su significancia

Los resultados obtenidos respaldan estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y la absorción en los colaboradores. El coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.428$) indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, a medida que los colaboradores muestran mayores niveles de absorción, lo cual implica estar completamente inmersos en sus tareas, su bienestar psicológico también tiende a mejorar. Aunque la relación es moderada, sigue siendo significativa, lo que sugiere que la concentración y el disfrute en el trabajo influyen en la salud mental de los empleados.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo abordar la relación entre el engagement y el bienestar psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del sector público. La importancia de este estudio radica en la necesidad de generar condiciones laborales que favorezcan el bienestar psicológico, lo que puede traducirse en un mayor desempeño y satisfacción en los colaboradores. A través del análisis de estas variables, se busca aportar al conocimiento científico sobre cómo estas dos dimensiones se interrelacionan en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos permiten establecer que existe una relación significativa entre el engagement y el bienestar psicológico, lo que se refleja en el coeficiente de correlación de Spearman de 0.587, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que los niveles de engagement aumentan en los colaboradores, también se incrementa su bienestar psicológico, lo que resalta la importancia de fomentar el compromiso laboral para mejorar la salud mental en los empleados.

Estos hallazgos coinciden con investigaciones internacionales como la realizada por Alvarado y Calderón (2023) en Guatemala, quienes encontraron una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de un centro de atención de una institución bancaria, destacando la importancia de un entorno laboral que favorezca la satisfacción para mejorar el bienestar de los empleados.

Sin embargo, en estudios como el de Ramos et al. (2020) en Venezuela, la correlación encontrada entre bienestar psicológico y satisfacción laboral fue de magnitud moderada, lo que indica que los factores contextuales, como las condiciones socioeconómicas y laborales del país, pueden influir en la intensidad de esta relación. Este hallazgo sugiere que, aunque la relación entre engagement y bienestar es consistente, la fuerza de dicha relación puede variar en función del entorno en el que se desarrolla el trabajo.

A nivel nacional, Aranda y Sánchez (2024) confirmaron una relación significativa entre el engagement y el bienestar psicológico en personal militar de la Provincia Constitucional del Callao, lo que reafirma la influencia positiva que el compromiso laboral tiene sobre el bienestar mental de los colaboradores en diferentes sectores. Los resultados de Aranda y Sánchez son consistentes con los hallazgos de Flores (2022) en Arequipa, quien identificó una correlación significativa, aunque de menor magnitud, entre el engagement y el bienestar psicológico en trabajadores administrativos de una municipalidad, señalando que incluso en contextos

laborales desafiantes como el sector público, el engagement puede actuar como un factor protector para la salud mental de los empleados.

En relación con los objetivos específicos, se encuentra que la relación entre el bienestar psicológico y la dimensión de vigor es positiva y moderada, con un coeficiente de correlación de 0.552. Esto implica que los colaboradores que demuestran altos niveles de energía, entusiasmo y persistencia en su trabajo tienden a presentar un mejor bienestar psicológico. La dimensión de vigor, entendida como la energía y la resiliencia que un individuo aporta a su entorno laboral, se revela, así como un componente esencial para el bienestar general de los empleados.

Este resultado es consistente con estudios internacionales. Por ejemplo, Jorquera y González (2021) en Chile destacaron que el vigor es un predictor clave del bienestar en contextos laborales, especialmente en aquellos donde la energía y el dinamismo de los empleados juegan un papel fundamental en la creación de un entorno saludable y productivo. Su investigación subraya la importancia de fomentar ambientes de trabajo que estimulen el vigor para mejorar no solo la satisfacción individual sino también la cohesión y eficiencia del equipo.

Además, estudios como el de Allasi (2020) en el Callao refuerzan esta correlación al encontrar que el vigor es una de las dimensiones que más contribuye al bienestar en los empleados de una empresa privada. Estos hallazgos sugieren que las organizaciones que promueven el vigor entre sus colaboradores pueden experimentar beneficios significativos en términos de bienestar psicológico y desempeño laboral.

Sin embargo, en el caso de Ramos et al. (2020) en Venezuela, no se observó una correlación tan fuerte entre estas variables, lo que sugiere que, en entornos laborales más desafiantes y con condiciones socioeconómicas complicadas, el impacto del vigor en el bienestar psicológico puede verse atenuado. De hecho, en este estudio, la relación fue moderada, lo que resalta cómo factores externos, como la inestabilidad laboral o la falta de recursos, pueden interferir en la capacidad de los trabajadores para traducir su energía en un bienestar emocional sostenido.

Asimismo, Basualdo Zúñiga (2021), en un estudio con docentes en modalidad virtual durante la pandemia, observó que el vigor presentaba una correlación positiva con el bienestar, aunque moderada, lo que refuerza la idea de que, en escenarios adversos, como la educación a distancia, el vigor puede no ser suficiente para mantener altos niveles de bienestar sin un apoyo institucional adecuado. Esto pone de manifiesto que, aunque el vigor es un componente

importante del bienestar psicológico, su impacto puede estar condicionado por el contexto laboral y las condiciones socioeconómicas predominantes.

En cuanto a la relación entre el bienestar psicológico y la dedicación, los resultados muestran una asociación significativa y fuerte, con un coeficiente de 0.641. Este hallazgo evidencia que los colaboradores con mayor dedicación hacia su trabajo experimentan un mayor bienestar psicológico, lo que sugiere que el compromiso profundo con las tareas, el entusiasmo por el trabajo y la percepción de significado en lo que hacen influyen positivamente en su salud mental y emocional. La dedicación no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también parece ser un pilar fundamental para el bienestar integral de los empleados, creando un entorno donde las personas se sienten valoradas y motivadas.

Este resultado coincide con el estudio realizado por Aranda y Sánchez (2024) en el ámbito nacional, donde también se encontró que una mayor dedicación está asociada con un mejor estado de bienestar psicológico en los trabajadores. En su investigación, Aranda y Sánchez observaron que los trabajadores que mostraban una alta dedicación se sentían más satisfechos, lo que les permitía enfrentar de manera más efectiva los retos y presiones laborales. Esta conexión entre dedicación y bienestar psicológico refuerza la idea de que los empleados que perciben su trabajo como significativo y desafiante logran mantener un equilibrio emocional más estable, lo que a su vez les permite afrontar mejor el estrés y las demandas del entorno laboral.

Respecto a la relación entre el bienestar psicológico y la absorción, el coeficiente de correlación es de 0.428, lo que indica una relación moderada entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que los colaboradores que tienden a estar más inmersos en sus tareas laborales presentan una mejora en su bienestar psicológico, aunque dicha relación no es tan intensa como la observada en las dimensiones de vigor y dedicación. Esta correlación moderada puede interpretarse como una señal de que la concentración y la inmersión en el trabajo no garantizan automáticamente un bienestar psicológico óptimo, sino que dependen también de otros factores contextuales y personales.

Estos resultados son consistentes con los estudios internacionales de Flores (2022), quien observó una correlación significativa, pero de menor magnitud en el contexto de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Además, Alvarado y Calderón (2023), en su estudio sobre los trabajadores de un Contact Center en Guatemala, encontraron una correlación similar, aunque con una variabilidad menor, lo que refuerza la importancia de entender cómo las características individuales y organizacionales pueden influir en la intensidad de esta relación.

En cuanto a los resultados descriptivos, se observa que la mayoría de los colaboradores alcanzan un nivel alto de engagement, lo que se refleja en un 58.18% de los encuestados. Este alto nivel de engagement sugiere un fuerte compromiso y motivación entre los trabajadores de la entidad supervisora del servicio público, un hallazgo que es consistente con estudios internacionales de Allasi (2020) y Jorquera y González (2021), quienes también reportaron altos niveles de engagement en sus muestras, destacando la importancia de factores como la dedicación y la absorción en el desempeño laboral.

A nivel nacional, los trabajos de Flores (2022) y Quintana (2022) evidencian resultados similares, subrayando que la dimensión de dedicación es la más representativa y está directamente relacionada con un mayor compromiso y sentido de propósito en el trabajo. Estos estudios coinciden en que los empleados que muestran altos niveles de dedicación son más propensos a sentir un mayor engagement en sus labores diarias.

En el caso del bienestar psicológico, se observa que el 90.91% de los colaboradores presentan un nivel alto, lo que refleja un ambiente laboral favorable para el bienestar emocional y mental. Este resultado está alineado con investigaciones nacionales como las de Cabrera (2022) y Quintana (2022), quienes también reportaron altos niveles de bienestar en sus estudios, destacando que los colaboradores con un entorno de apoyo y condiciones laborales adecuadas tienden a experimentar una mayor satisfacción y estabilidad emocional. Además, estos altos niveles de bienestar psicológico sugieren que las estrategias organizacionales para promover la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal están funcionando de manera efectiva, lo cual es clave para mantener un personal comprometido y motivado.

Este trabajo aporta a la comunidad científica una visión integral y profunda sobre la importancia de promover el engagement en las organizaciones como una estrategia efectiva para mejorar el bienestar psicológico de los colaboradores. Al enfocarse en cómo el compromiso laboral influye en la salud mental y emocional de los empleados, este estudio resalta la necesidad de crear entornos de trabajo que no solo sean productivos, sino también saludables y sostenibles en el largo plazo.

Los resultados obtenidos sugieren que aquellas organizaciones que buscan fomentar un ambiente de trabajo positivo deben centrar sus esfuerzos en fortalecer las dimensiones de vigor y dedicación. El vigor, asociado con altos niveles de energía, resiliencia y persistencia, y la dedicación, que implica un fuerte involucramiento y sentido de significado en el trabajo, son componentes clave que contribuyen a crear una fuerza laboral más comprometida y saludable. Fortalecer estas dimensiones no solo mejora el bienestar individual, sino que también potencia la cohesión del equipo y la eficiencia organizacional.

Estos hallazgos resultan particularmente relevantes para entidades supervisoras del sector público, donde el bienestar psicológico puede tener un impacto directo en la calidad del trabajo realizado y, por ende, en los servicios ofrecidos a la comunidad. En contextos donde las demandas laborales son elevadas y las responsabilidades tienen un alto impacto social, es crucial que los colaboradores se sientan energizados y comprometidos con su labor. Promover el engagement en estos entornos puede conducir a mejoras significativas en la satisfacción laboral, la reducción del estrés y el aumento de la eficacia en el cumplimiento de objetivos institucionales.

Además, este estudio proporciona una base sólida para el desarrollo de políticas y programas organizacionales orientados a mejorar el bienestar psicológico de los empleados. Al implementar estrategias que fomenten el vigor y la dedicación como: oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento del desempeño y creación de un sentido de propósito compartido.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, de acuerdo con el objetivo general de la investigación, existió una relación positiva significativa entre el engagement y el bienestar psicológico en los colaboradores de la entidad supervisora del servicio público. Esta relación se evidenció a través del coeficiente de correlación moderado obtenido, lo que sugiere que a medida que aumentaron los niveles de engagement, también mejoraron los niveles de bienestar psicológico de los trabajadores.
2. Respecto al primer objetivo específico, se identificaron niveles altos de engagement en la mayoría de los colaboradores, especialmente en la dimensión de dedicación, donde el 72.73% de los empleados reportaron altos niveles. Esto evidenció que los trabajadores comprometidos experimentaron un mejor bienestar psicológico.
3. En relación con el segundo objetivo, se encontró que los colaboradores presentaron niveles altos de bienestar psicológico, con un 90.91% de la muestra en esta categoría. Las dimensiones de propósito de vida y dominio del entorno fueron las más destacadas, reflejando un sentido claro de dirección y capacidad para gestionar el entorno laboral de manera efectiva.
4. Para el tercer objetivo, se determinó una correlación moderada entre el bienestar psicológico y el vigor de los colaboradores ($r=0.552$). Esto indicó que aquellos con altos niveles de energía y persistencia en el trabajo presentaron un mejor estado psicológico.
5. En cuanto al cuarto objetivo, la dedicación mostró una correlación fuerte con el bienestar psicológico ($r=0.641$), lo que sugiere que los colaboradores más entusiastas y orgullosos de su trabajo tendieron a tener un mayor bienestar emocional.
6. Finalmente, el análisis del quinto objetivo reveló una correlación moderada entre la absorción en el trabajo y el bienestar psicológico ($r=0.428$), lo que indica que los colaboradores que se sentían completamente inmersos en sus tareas también presentaron un mayor bienestar psicológico.

VI. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados obtenidos, es recomendable fortalecer el compromiso laboral a través de programas de desarrollo profesional. Estos programas deben estar diseñados para incrementar las habilidades y competencias de los empleados, dado que el estudio demostró una correlación significativa entre el engagement y el bienestar psicológico. Al proporcionar oportunidades de capacitación continua, los colaboradores no solo aumentarán su dedicación y absorción en el trabajo, sino que también experimentarán un mayor bienestar. Según Bakker y Demerouti (2007), el acceso a recursos laborales y de desarrollo personal fomenta un mayor engagement, lo cual se traduce en un ambiente laboral más productivo y saludable.
2. Además, es necesario implementar políticas organizacionales que promuevan el bienestar psicológico de los colaboradores. Los altos niveles de bienestar detectados en el estudio indican que reforzar estos aspectos puede consolidar un entorno laboral más positivo. La creación de programas de salud mental, como talleres de manejo del estrés y la habilitación de espacios de relajación, contribuirían significativamente al bienestar de los empleados. De acuerdo con Ryff (1989), un ambiente que favorezca el crecimiento personal y la autonomía no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también incrementa el bienestar general de los trabajadores, lo que, a su vez, impacta positivamente en su rendimiento.
3. Por otro lado, se recomienda establecer un sistema de reconocimiento basado en el rendimiento y la dedicación. Dado que se encontró una relación fuerte entre la dedicación de los empleados y su bienestar emocional, es esencial que las organizaciones reconozcan y premien no solo los logros cuantitativos, sino también el compromiso y la implicación de los trabajadores en sus tareas. Estudios de Schaufeli y Bakker (2004) sostienen que los sistemas de reconocimiento bien estructurados fomentan el engagement, lo que refuerza una cultura de trabajo positiva y una mayor satisfacción personal entre los colaboradores.
4. Asimismo, se sugiere fomentar la absorción en el trabajo a través de la asignación de tareas desafiantes. La investigación reveló que los colaboradores que estaban más concentrados e inmersos en sus labores mostraban mejores niveles de bienestar. Por lo tanto, ofrecer tareas que impliquen un desafío intelectual y permitan a los empleados concentrarse plenamente en sus actividades promoverá un mayor sentido de satisfacción y realización personal. Según Salanova y Schaufeli (2009), los empleados que experimentan este tipo de absorción tienden a reportar mayores niveles de bienestar emocional, lo cual favorece tanto su rendimiento como su estado mental.

5. Es también fundamental incorporar métricas de bienestar y engagement en la evaluación del desempeño organizacional. Dado que se comprobó una relación positiva entre el engagement y el bienestar psicológico, es aconsejable que las organizaciones integren estos factores como indicadores clave de desempeño. Utilizando instrumentos validados, como el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, se podría medir el impacto de las condiciones laborales en la salud mental de los colaboradores. Esto permitirá a las organizaciones ajustar sus estrategias y políticas de acuerdo con los resultados obtenidos, tal como sugieren Schaufeli y Bakker (2003), mejorando tanto el bienestar como el desempeño organizacional.
6. Finalmente, se recomienda promover un liderazgo participativo que favorezca el vigor de los empleados. El estudio mostró que los colaboradores con altos niveles de vigor, es decir, aquellos que enfrentan sus tareas con energía y persistencia, tendían a experimentar un mayor bienestar psicológico. Por lo tanto, los líderes deben involucrar a sus equipos y proporcionar retroalimentación constante, lo que no solo aumenta los niveles de energía en el trabajo, sino que también contribuye a una mayor motivación y compromiso. Según García et al. (2018), un liderazgo participativo crea un entorno en el que los empleados se sienten apoyados y motivados, lo que mejora tanto su bienestar como su productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. & Calderón, L. (2023) *Satisfacción Laboral y Su Correlación con el Bienestar Psicológico en Trabajadores Centennials* [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos Guatemala]
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/19367/1/13%20T%283528%29.pdf>
- Allasi, W. (2020) *Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68200>
- Aranda, J.& Sanchez, M. (2024) *Engagement y bienestar psicológico en personal de una institución militar de la Provincia Constitucional del Callao* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Lima]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139066/Aranda_SJL-Sanchez_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, V & Savignon, D.(2018) Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. *Revista Cubana de Educación Superior*, volumen (37), 178-188.77.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14218.pdf>
- Basualdo, M. (2021) *Bienestar Psicológico y Engagement en docentes de una Institución Educativa en tiempos de Pandemia* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8180/UNFV_FP_Basualdo_Zuniga_Melissa_Mara_Titulo_profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011) ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Revista Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135 – 142. Recuperado de:
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Benítez, R., & del Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136, e69192. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.69192>
- Cabrera, L. & Carrasco, Y. (2022) Relación entre engagement y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa minera con certificación del consejo de joyería

responsable. *Universidad Nacional de San Agustín*
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/15563>

- Carrasco, A., Corte, C., & Lean, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-9.
- Creemers, B., (2012) El Sistema Educativo Holandés: ¿Crisis o Transformación? *Revista Advertisement* (4), 88- 118. Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/88494782/Holanda>
- Cigüeñas V, R. & Reyes G, D. (2022) *Felicidad y Bienestar Psicológico en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo]
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10116/REP_ROSALV_A.CIGUE%c3%91AS_DANIELA.REYES_FELICIDAD.Y.BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83.
- De Vellis, R., (2011). Desarrollo a Escala: Teoría y Aplicaciones EE.UU. *Revista serie de métodos de investigación social aplicada*, 26. Recuperado de:
http://books.google.com.pe/books?id=BYGxL6xLokUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Delgado, P., Jerez, D., Caamaño, F., Carter, B., Cofré, A., & Álvarez, C. (2019). Psychological well-being related to screen time, physical activity after school, and weight status in Chilean schoolchildren. *Nutrición Hospitalaria*, 36(6), 1254-1260.
<https://doi.org/10.20960/nh.02751>
- Diez, E. & Cejas M. (2010). Docentes Engagement: Caso Escuela de Relaciones Industriales. *Revista Visión Gerencial*, 9(1), 67-77. Recuperado de:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31220/1/articulo6.pdf>
- Ding, H., & Yu, E. (2020). Follower strengths-based leadership and follower innovative behavior: The roles of core self-evaluations and psychological well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 103-110.
<https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>

- Duran Q, K. (2019) Bienestar Psicológico y Engagement en colaboradores de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. file:///C:/Users/msala/OneDrive/Escritorio/MAYRA/BIENESTAR%20%7D/2019_Duran%20Quispe.pdf
- Ezaine, M. (2019) *Bienestar Psicológico en estudiantes universitarios, con pareja y sin pareja de las Facultades de una Universidad Privada de Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo] https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5852/RE_PSICO_MARIA.EZAINA_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elozúa, O. & Bully G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (Primera ed.). Ciencias Sociales. Psicología: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Esquivel, J., Venegas, V., Venegas, C. P., Gonzáles, M., Bacón, N., & Valdivia, H. (2023). Formative research: Perceptions of communication science students at a Peruvian university. *Journal of Technology and Science Education*, 13(2), 565-582. <https://doi.org/10.3926/jotse.1758>
- Flores, B. (2022) *Engagement y Bienestar Psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la Pandemia por Covid-19* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María de Arequipa] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/18abc221-e6b0-494d-9a08-5a329732e8a5/content>
- Fredrickson, B. (2001) *Psicología de las Emociones Positivas: Generalidades y Beneficios*. *Revista: Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 19 (1), pp. 103-118 <https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>
- González.N.; Abad, J. & Lèvy, J.P. (2006) “Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas” en Lévy. J. (Ed.): “Modelización conestructuras de covarianzas” Netbiblo. La Coruña (31-57).
- Gruezo, J., & Real, G. (2021). The work engagement and its impact on the quality of the service. Case: Buen Samaritano Water. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 569-581. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.810>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ta edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Jorquera, R. & González, S. (2021) Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 25-36. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100004&lng=es&tlng=es
- Kanyumba, B.; Daweti, B.; Mathews, M.P.; & Khumalo, N.(2024). Strategies to enhance employee well-being in an institution of higher learning in South Africa. *Journal of Management and Business Education*, 7(2), 261-276. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2024.0015>
- Kibal'chenko, A. I., & Eksakusto, V. T. (2020). Cognitive and style predictors of the students' psychological well-being. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*, 8(1), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7953217.pdf>
- Lupano P, M. & Castro S, A. (2010) Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Revista Cienc. Psicol.4* (1) Montevideo mayo 2010 http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005
- Moyano, E., Mendoza, R., & Paez, D. (2021). Psychological well-being and their relationship with different referents and sources of happiness in Chile. *Revista de Psicología*, 39(1), 161-182. <https://doi.org/10.18800/psico.202101.007>
- Narro, J. (2021) *Engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo de Trujillo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74844/Narro_PJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez, M. (2017). Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%c3%a9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. (2023) *Bienestar Psicológico y Engagement en colaboradores de una empresa del Rubro de Distribución de la ciudad de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Privada

del Norte de Trujillo]

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35131/Perez%20Quevedo%2c%20Maria%20Teresa%20Delfina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y cultura*, (13), 263-276. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2022). Work engagement: Organizational attribute or personality trait. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85-92.

[https://doi.org/10.5093/jwop2022a7​:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.5093/jwop2022a7​:contentReference[oaicite:0]{index=0})

Quintana, D. (2022) *Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo de Lima]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85510/Quintana_LDM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ramos, et al. (2020) Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2),237-250. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>

Ramírez, D., Vallejo, A., Bahamón, P., Roa, A., & Monterrosa, A. (2024). *Levels of physical activity and psychological well-being of the elderly in rural areas*. *Retos*, 51, 69-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9096961>

Ryff, C. (2013). *Eudaimonic well being and health: Mapping consequences of self-realization*. Washington, DC: American Psychological Association.

Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*.

Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *New York: Journal of Personality and Social Psychology*.

Ryff, C., & Singer, B. (1998). The contours of positive health. *New York: Psychological Inquiry*.

Sartre, J. P. (1956). *Being and Nothingness*. New York, EE.UU: Philosophical Library.

Rustom, A. (2012). *Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia. Una visión conceptual y aplicada*.

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120284/Rustom_Antonio_Estadistica_descriptiva.pdf

- Saavedra, A. (2024) *Bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud – Trujillo, según sexo* [Tesis de Grado, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo] https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/36031/REP_ARELIS.SAAVEDRA_BIENESTAR.PSICOLOGICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y seguridad Social*, 261, 109-138. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009) *El Engagement en el Trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España. Alianza Editorial.
- Saalim, M., Sansare, K., Karjodkar, F. R., Ali, I. K., Sharma, S. R., Kapoor, R., Mehra, A., & Rahman, B. (2020). Oral submucous fibrosis and its impact on psychological stress: A case-control study. *Psychology, Health and Medicine*, 25(5), 563-576. [https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1826545​:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1826545​:contentReference[oaicite:0]{index=0}).
- Salinas, J. (1993). Análisis estadístico para la toma de decisiones en administración y economía. — Lima. p. 173. URI: <http://hdl.handle.net/11354/1610>
- Sanabria, D. (2019) *Relación entre engagement y satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Pontificia Baolivariana.
- Saud, A. H., Neamah, M. F., & Sabbar, A. A. (2022). Financing small and medium-sized enterprises and the role of private banks: an exploratory study in Dhi-Qar province. *International Journal of Professional Business Review*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i2.0469>
- Spearman Ch. (1909). General intelligence objectively determined and measured. *Am J Psicol*; 15:201-293.
- Sudibjo, N., & Riantini, M. G. D. (2023). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(1), 119-137. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006>
- Zammiti, A., Russo, A., Magnano, P., & Guarnera, M. (2022). Work engagement as a moderating factor between positive attitude toward smart working and job and life satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 781–791. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de Escala de Engagement en el Trabajo

(UWES)

Estimado (a) El presente cuestionario es anónimo y confidencial, servirá para elaborar la tesis titulada “**ENGAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LÍNEA, TRUJILLO 2022**”, por ello se pide su colaboración marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere acertada según su percepción en las siguientes alternativas:

NUNC A	CASI NUNC A	ALGUN AS VECES	REGULARMEN TE	BASTAN TE VECES	CASI SIEMPR E	SIEMPR E
0	1	2	3	4	5	6

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
	ITEMS							
1	En mi trabajo, me siento lleno de energía.							
2	Mi trabajo tiene significado y propósito							
3	El tiempo pasa muy rápido cuando estoy trabajando.							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado en mi trabajo.							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo deseos de ir a trabajar							
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que realizo							

11	Estoy sumergido y atento en mi trabajo							
12	Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo.							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me resulta difícil “desconectarme” de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinar lo marcando una equis (x).

TOTALMENTE DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	MODERADAMENTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2		4	5	6

N°	PREGUNTAS	TOTALMENTE DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	MODERADAMENTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	ITEMS						
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
6	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						
7	Reconozco que tengo defectos.						
8	. Reconozco que tengo virtudes.						
9	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10	Sostengo mis decisiones hasta el final.						
11	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Puedo confiar en mis amigos.						
14	Cuando cumplo una meta, me planteo otra.						
15	Mis relaciones amicales son duraderas.						
16	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
17	Comprendo con facilidad como la gente se siente.						

18	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles.						
19	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
20	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo.						
23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen.						
24	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
25	Tengo la capacidad de construir mi propio destino.						
26	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27	Mis amigos pueden confiar en mí.						
28	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
29	Tomo acciones ante las metas que me planteo.						
30	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
34	Es importante tener amigos						
35	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

ANEXO 2: Ficha Técnica

Ficha técnica de la Variable: Engagement

Título : Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht (UWES)

Autores : Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker

Lugar : Universidad Privada de Lima Norte

Administración: Individual

Duración: 5 minutos

Aplicación: Personal administrativo

Significación : El cuestionario determina el nivel de percepción del personal administrativo.

Ficha técnica de la Variable: Bienestar Psicológico

Título: Bienestar Psicológico

Autor: Carol Ryff

Lugar : Estado Unidos

Administración : Individual y colectivo

Duración: 20 minutos

Puntuación : La escala del bienestar psicológico presenta una estructura de likert y para su calificación consta de 6 puntos de elección, que van desde “Totalmente de acuerdo” que vale 1 punto a “Totalmente en desacuerdo” que vale 6 puntos, sin embargo, en los ítems 15, 17, 21, 23 y 25 la calificación de forma inversa.

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Medición
ENGAGEMENT	Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova&Schaufeli, 2009)	Comprende tres dimensiones: Vigor (seis ítems), dedicación (cinco ítems) y absorción (seis ítems); haciendo un total de diecisiete ítems. Esta variable se evalúa utilizando la técnica de la encuesta y empleando un cuestionario de escala ordinal con siete opciones de respuesta.	VIGOR	Energía para trabajar	1,2	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)	Ordinal Tipo Likert
				Deseos por realizar el trabajo	3,		
				Persistencia en el trabajo	4,5,6,		
			DEDICACIÓN	Identificación con el trabajo	7		
				Inspiración laboral	8,9		
				Trabajo como fuente de retos y realización profesional	10,11		
ABSORCIÓN	Concentración en el trabajo	12, 13					

				Agrado por el trabajo	14		
				Involucramiento laboral	15,16, 17		
Bienestar Psicológico	Se define como florecimiento o desarrollo personal, en el que la persona se conoce, le encuentra sentido a su vida, mantiene relaciones de calidad con los otros y presenta oportunidades para realizarse (Ryff, 2013).	Se define en base a las puntuaciones del Cuestionario de Bienestar Psicológico desarrollado por Ryff et al. (1989).	Autoaceptación	Felicidad Seguridad Orgullo	1,7,22,30 y 8	Cuestionario de Bienestar Psicológico	Ordinal
			Relaciones Positivas	Confianza Amistad Autosuficiencia	2,13,15,27,34 y 17		
			Autonomía	Comunicación Influyente Satisfacción	3,5,10,23		
			Dominio del Entorno	Responsabilidad propia Dominio del entorno	6,11,18,25,28,32 y 35		

			Crecimiento personal	Autoaprendizaje Logro Desarrollo persona	4, 21,33,26		
			Propósito en la vida	Planificación Logros encaminados	9,12,14,19,20,29,31 y 24		

ANEXO 4: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mayra Sabrina Salazar León; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

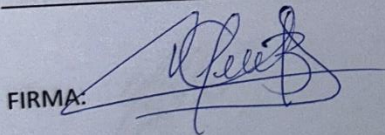
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Oscar Fernando Chávez Beyobas

FIRMA:



Fecha: 03 / 09 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mayra Sabrina Salazar León; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

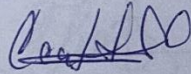
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ANA MARÍA CECILIA MONTALVO SALCEDO

FIRMA:



Fecha:

03 / Set / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mayra Sabrina Salazar León; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Sohan Soe Perez Gordillo

FIRMA:



Fecha: 03 / 09 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mayra Sabrina Salazar León; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

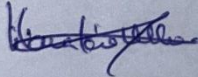
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Liliana Elizabeth León Ulloa .

FIRMA:



Fecha: 03 / 09 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mayra Sabrina Salazar León; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del sector público.

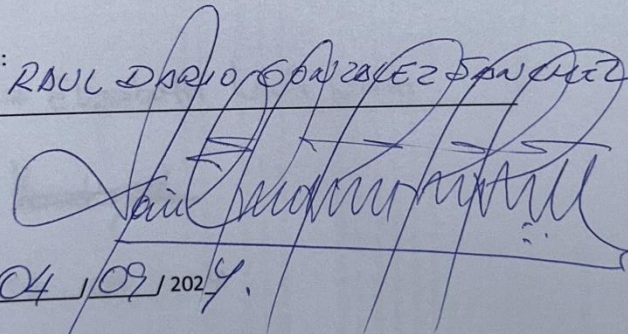
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

RAUL DARIO GONZALEZ SANDOZ

FIRMA:



Fecha:

04 / 09 / 2024

ANEXO 5: Matriz de Consistencia

ANEXO 05: MATRÍZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO.	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación del engagement y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público?	HIPOSTESIS GENERAL El engagement se relaciona significativamente con el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del engagement y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una empresa de transporte de Trujillo 2024.	V1 Engagement	Vigor Dedicación Absorción	SEGÚN EL GRADO DE ABSTRACCIÓN Aplicada. ENFOQUE: Cuantitativo. DISEÑO: No experimental Correlacional – Transeccional. POBLACIÓN Población: 300 Muestra: 110 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Se utilizará el cuestionario de percepción de engagement en contextos laborales y el cuestionario de Bienestar Psicológico.
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1 ¿Cuál es la relación de la dimensión Vigor y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público? 2 ¿Cuál es la relación de la dimensión Dedicación y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público? 3 ¿Cuál es la relación de la dimensión Absorción y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público?	HIPOTESIS ESPECÍFICAS 1.- La dimensión Vigor se relaciona significativamente con el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público. 2.- La dimensión dedicación se relaciona significativamente con el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una de una entidad supervisora del servicio público. 3.- La dimensión Absorción se relaciona significativamente con el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.- Identificar la relación del Vigor y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una empresa de transporte de Trujillo 2024. 2.- Identificar la relación de la Dedicación y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público. 3.- Identificar la relación de la Absorción y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una entidad supervisora del servicio público	V2 Bienestar Psicológico	Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Propósito en la vida Crecimiento personal	

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					



CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APellidos y nombres: HENRY DAZA PACHECO
COLEGIATURA: CPP24363
DNI: 46783826

Firma

Fecha: 30/07/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: HENRY DAZA PACHECO
- 1.2 Institución donde labora: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA MIGRACIÓN
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SECTOR PÚBLICO.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Salazar León Mayra Sabrina
- 1.5 Título de la Investigación: ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																						X	
5. SUPLENENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						X	
7. CONSISTENCIA	Resuado en aspectos técnico-científicos																						X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96%.

Lugar y Fecha: Trujillo, 30 de julio del 2024.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 87828267 Teléfono: +51 972788878

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17		X				
18		X				
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					

25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					
32		X				
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: HENRY DAZA PACHECO
 COLEGIATURA: CPP 24363
 DNI: 46783826



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Magaly Mayo Mantilla
- 1.2 Institución donde labora: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas- IESTPFPA
- 1.3 Nombre del instrumento nativo de Evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SECTOR PÚBLICO
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Salazar León Mayra Sabrina
- 1.5 Título de la Investigación: ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO.

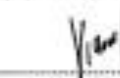
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																						X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al evento de la ciencia psicológica																						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						X
5. SUPLENDA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						X
7. CONGRUENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos																						X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación																						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Legar y Pacheco Trujillo, 08 de julio del 2024.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNE: 4000010 | Teléfono: +51 984401040

25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					
32		X				
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MOYA MANTILLA MAGALY
 COLEGIATURA: CPP 27066
 DNI: 45930212



Firma

Fecha: 30/07/2024

Trujillo, julio de 2024

Lic./Mg./Dr.

YGNACIO CONCEPCIÓN ALVA ALCALDEPresente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Mayra Sabrina Salazar León, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Engagement y Bienestar Psicológico en colaboradores de una entidad supervisora del servicio público.

En tal sentido conecdores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Mayra Salazar León
DNI: 44964739

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17		X				
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26	X					
27		X				
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					


32		X				
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: YGNACIO CONCEPCIÓN ALVA ALCALDE
 COLEGIATURA: CPP 14994
 DNI: 41212534



Ygnacio C. Alva Alcalde
 Lic. PSICÓLOGA
 C. Ps. P. Reg. 14994

Firma

Fecha: 30/07/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.


Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		x				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: YGNACIO CONCEPCIÓN ALVA ALCALDE
COLEGIATURA: CPP 14994
DNE: 41212534



Ygnacio C. Alva Alcalde
Lic. PSICOLOGÍA
C. Ps. F. Reg. 14994

ANEXO 7: Reporte turnitin

ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD SUPERVISORA DEL SERVICIO PÚBLICO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%